



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 6 februari 2020, 2020-000009531, tot vaststelling van de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2020)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 15, zesde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie;

Besluit:

Artikel 1. Boetenormbedragen

Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 15, zesde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie worden voor de overtredingen, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van die wet als uitgangspunt gehanteerd de normbedragen die zijn neergelegd in de 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie' die als bijlage I bij deze beleidsregel is gevoegd.

Artikel 2. Rechtspersoon met recidiverende bestuurder

1. Het boetenormbedrag voor overtreding van artikel 9, eerste en derde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie wordt met 50% verhoogd indien de overtreding is begaan door een rechtspersoon, of daarmee gelijkgestelde, waarvan een bestuurder of wettelijk vertegenwoordiger eerder bestuurder of wettelijk vertegenwoordiger was van een andere rechtspersoon, of daarmee gelijkgestelde, ten aanzien waarvan een overtreding van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie is geconstateerd, en waarvan de bedrijfsactiviteiten of de locatie waar of van waaruit de werkzaamheden worden verricht dezelfde zijn gebleven.
2. Bij de vaststelling of sprake is van herhaling van dezelfde of soortgelijke overtredingen worden zelfstandig opererende nevenvestigingen van rechtspersonen geacht afzonderlijke ondernemingen te zijn.
3. Het tweede lid is niet van toepassing op ernstige overtredingen als bedoeld in artikel 13, eerste lid, van het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel 3. Recidive

Het aan de hand van de artikelen 1 en 2 berekende boetenormbedrag wordt in geval van recidive per overtreding verhoogd, met inachtneming van artikel 15, eerste tot en met vijfde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel 4. Matiging

De berekende bestuurlijke boete kan per overtreding met 25%, 50% of 75% worden gematigd, afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de evenredigheid. Bij de matiging van de berekende bestuurlijke boete worden de uitgangspunten gehanteerd die zijn neergelegd in het 'Matigingskader bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie', dat als bijlage II bij deze beleidsregel is gevoegd.

Artikel 5. Cumulatie

In geval van meerdere overtredingen bestaat de totale bij een boetebeschikking op te leggen bestuurlijke boete uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen.



Artikel 6. Moratorium

1. Een overtreding van artikel 8, eerste, derde of zesde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, die is begaan voor 1 september 2020 wordt niet beboet.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op overtredingen van artikel 8, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie waarbij de dienstverrichter heeft nagelaten een of meerdere vreemdelingen als bedoeld in artikel 1e van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen correct te melden.

Artikel 7. Samenloop met bestuurlijke boete Wml

Indien een bestuurlijke boete is opgelegd voor overtreding van artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wordt geen bestuurlijke boete opgelegd voor overtreding van artikel 9, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, indien de overtreding uitsluitend betrekking heeft op de onderdelen b, d, of f.

Artikel 8. Intrekking Beleidsregel boeteoplegging WagwEU

De Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie wordt ingetrokken.

Artikel 9. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 maart 2020.

Artikel 10. Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2020.

Dit besluit zal met toelichting en de bijlagen in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 6 februari 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*



BIJLAGE I BEHORENDE BIJ ARTIKEL 1 VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING WET ARBEIDSVORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE 2020

Tarieflijst boetenormbedragen bestuursrechtelijke overtredingen als bedoeld in de artikelen 6, eerste en tweede lid, 8 eerste, derde en zesde lid, en 9, eerste tot en met derde lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Artikel	Lid	Overtreding	boetenormbedrag
6	1	De dienstverrichter verstrekt desgevraagd aan Onze Minister en de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 5, alle gegevens en inlichtingen, die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze wet.	6.000 euro
6	2	Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op zelfstandigen voor wie de verplichting geldt, bedoeld in artikel 8, zesde lid.	3.000 euro
8	1	De dienstverrichter, die een werknemer detacheert naar Nederland, is verplicht dit schriftelijk of elektronisch aan Onze Minister te melden op een tijdstip voor aanvang van de werkzaamheden, waarbij hij meldt: a. zijn identiteit; b. de identiteit van de dienstontvanger en van de gedetacheerde werknemer; c. de contactpersoon, bedoeld in artikel 7; d. de identiteit van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke natuurlijke persoon of rechtspersoon; e. de aard en de vermoedelijke duur van de werkzaamheden; f. het adres van de werkplek; en g. de bijdrage voor toepasselijke socialezekerheidsregelingen.	minder dan 10 gedetacheerde werknemers: 1.500 euro; 10 tot en met 19 gedetacheerde werknemers: 3.000 euro; 20 of meer gedetacheerde werknemers: 4.500 euro.
8	3	De dienstontvanger controleert of het afschrift van de melding, bedoeld in het tweede lid, de in het tweede lid genoemde gegevens vermeldt en meldt onjuistheden, of het niet hebben ontvangen van het afschrift, uiterlijk vijf werkdagen na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch aan Onze Minister.	1.500 euro; indien de dienstontvanger een natuurlijk persoon is: 750 euro.
8	6	De verplichting in het eerste lid, aangaande de melding van de aard en vermoedelijke duur van de werkzaamheden, de identiteit van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon en de identiteit van de persoon die de werkzaamheden uitvoert en de verplichting uit het tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op zelfstandigen die werkzaam zijn in bij algemene maatregel van bestuur aangewezen sectoren van het beroeps- of bedrijfsleven.	750 euro
9	1	Tijdens de periode van detachering draagt de dienstverrichter er zorg voor dat op de werkplek, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel f, schriftelijk of elektronisch beschikbaar zijn: * a. de arbeidsovereenkomst met de gedetacheerde werknemer; b. een opgave als bedoeld in artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; c. een opgave als bedoeld in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek; d. bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de gedetacheerde werknemer heeft gewerkt; e. bewijsstukken waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen en de identiteit van de dienstverrichter, de dienstontvanger, de gedetacheerde werknemer en van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon blijken; en f. een bewijs, waaruit blijkt welk loon aan de gedetacheerde werknemer is voldaan. * De bescheiden dienen beschikbaar te zijn in een van de talen genoemd in artikel 2b van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.	8.000 euro (in totaal; geen cumulatie per werknemer)
9	2	De zelfstandige voor wie de verplichting, bedoeld in artikel 8, zesde lid, geldt draagt er zorg voor dat tijdens de periode, waarin hij werkzaamheden verricht, op de werkplek, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel f, bewijsstukken aanwezig zijn* waaruit zijn identiteit, de identiteit van de dienstontvanger en de identiteit van de verantwoordelijke voor de uitbetaling van het loon blijken. * De bescheiden dienen beschikbaar te zijn in een van de talen genoemd in artikel 2b van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.	4.000 euro
9	3	De dienstverrichter en de zelfstandige dragen er zorg voor dat de bescheiden, bedoeld in het eerste en tweede lid, na de periode van detachering of de periode waarin de werkzaamheden worden verricht binnen redelijke termijn op verzoek aan de aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 5, worden verstrekt.* * Voor de toepassing van dit artikellid gelden de termijnen genoemd in artikel 2a van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Voorts dienen de bescheiden te worden verstrekt in een van de talen genoemd in artikel 2b van die regeling.	Indien de overtreder een dienstverrichter is: 8.000 euro (in totaal; geen cumulatie per werknemer); indien de overtreder een zelfstandige is: 4.000 euro



BIJLAGE II BEHORENDE BIJ ARTIKEL 4 VAN DE BELEIDSREGEL BOETEOPLEGGING WET ARBEIDSVORWAARDEN GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE EUROPESE UNIE 2020

Matigingskader bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

Voor het vaststellen van de hoogte van een in een concreet geval op te leggen bestuurlijke boete dient in beginsel te worden gehandeld overeenkomstig deze beleidsregel. Daarnaast dient het in artikel 5:46 van de Algemene wet bestuursrecht neergelegde evenredigheidsbeginsel in acht te worden genomen. Dit betekent dat de aan de hand van de boetenormbedragen vastgestelde hoogte van de bestuurlijke boete, gelet op alle omstandigheden van het geval, in evenredige verhouding dient te staan tot de ernst van de overtreding en de mate waarin deze aan de overtreder kan worden verweten. Daarbij wordt gelet op eventuele bijzondere omstandigheden die aanleiding kunnen vormen tot het verlagen van de boete, een en ander in het licht van het door de wetgever beoogde doel. Wanneer het toepassen van het volledige boetenormbedrag niet evenredig is, is matiging van dit bedrag passend en geboden.

De overtreder dient te motiveren waarom in zijn geval sprake is van minder of geen verwijtbaarheid, mede gelet op de specifieke omstandigheden waaronder de overtreding is begaan. Uitgangspunt hierbij is dat een (gematigde) boete reeds kan worden opgelegd als een overtreding al in enige mate aan de overtreder kan worden toegerekend. Alleen als een overtreding volledig niet-verwijtbaar is, wordt geen bestuurlijke boete opgelegd. Overigens worden bestuurlijke boetes die gematigd worden met 100%, zogenaamde beschikkingen zonder boete, niet opgelegd op grond van deze beleidsregel. Indien een overtreding een overtreder geheel niet te verwijten valt, wordt op grond van artikel 5:41 van de Algemene wet bestuursrecht geen bestuurlijke boete opgelegd.

Een boete die wordt gematigd met toepassing van artikel 4 van deze beleidsregel, kan worden verlaagd met 25%, 50% of 75%. Artikel 4 wordt niet gebruikt voor situaties waarbij de overtreder een beroep doet op een verminderde draagkracht, waardoor de boete een overtreder (mogelijk) in financiële problemen brengt. Een al dan niet op basis van dit artikel gematigde boete kan verder gematigd worden op grond van overkoepelend beleid bij alle arbeidswetgeving, dat voorziet in langlopende betalingsregelingen en eventueel nadere matiging. Dit beleid is gepubliceerd op de website van de Inspectie SZW: <https://www.inspectieszw.nl/inspectie-szw/sancties-en-handhavingmethoden>.

De volgende matigingspercentages kunnen worden toegepast indien sprake is van verminderde verwijtbaarheid, bij een overtreding die minder ernstig van aard is, of bij anderszins verzachtende omstandigheden. Daarbij geldt dat het percentage groeit naarmate de verwijtbaarheid afneemt of de overtreding als minder ernstig wordt beschouwd. Een percentage van 25% wil dus zeggen dat 75% van de oorspronkelijke boetehoogte resteert. Indien meerdere matigingsgronden aan de orde zijn, kunnen deze bij elkaar worden opgeteld tot een maximum van 75%. Matigingsgronden worden dus niet afzonderlijk toegepast, maar in onderlinge samenhang beschouwd.

Percentage	Omschrijving
25%	Te lange periode tussen laatste ambtshandeling en insturen boeterapport Tussen de laatste ambtshandeling van de inspecteur en het insturen van het boeterapport zit een periode van meer dan een half jaar. Deze matigingsgrond geldt niet voor de periode vanaf de inzending van het boeterapport tot en met het hoger beroep. Onder ambtshandeling wordt verstaan: elke handeling die een inspecteur in het kader van de uitoefening van die functie en het verrichten van het onderzoek naar de naleving van de voorschriften van de WagwEU heeft verricht, tenzij sprake is van een handeling die redelijkerwijs niet kan bijdragen aan het onderzoek. Een ambtshandeling dient verder te zijn vastgelegd in het boeterapport dan wel te blijken uit de hierbij gevoegde bijlagen (ABRvS 1 februari 2017, ECLI:RVS:2017:265).
25%	Overtreding artikel 9, maar geen overtreding van artikel 8 Wanneer de dienstverrichter een juiste melding in het meldloket heeft gedaan, maar wel artikel 9, eerste lid van de wet heeft overtreden, kan hem niet verweten worden dat hij zich aan elk toezicht onttrekt. Immers, door het doorgeven van in artikel 8 van de wet genoemde gegevens is het voor de Inspectie SZW mogelijk om de dienstverrichter te lokaliseren en zijn er voldoende aanknopingspunten voor een inspectie. Om die reden wordt bij overtreding van artikel 9 van de wet rekening gehouden met het hebben nageleefd van artikel 8 van de wet.
25%	Overtreding artikel 9, maar geen overtreding van artikel 8 door een zelfstandige Wanneer een zelfstandige een juiste melding in het meldloket heeft gedaan, maar wel artikel 9, tweede lid, van de wet heeft overtreden, dan kan hem niet verweten worden dat hij zich aan elk toezicht onttrekt. Bovendien vertonen de gegevens die de zelfstandige in het kader van artikel 8, zesde lid, van de wet in het meldloket heeft gemeld, overlap met de gegevens die een zelfstandige op grond van artikel 9, tweede lid, van de wet beschikbaar dient te hebben op de werkplek. Indien de zelfstandige die gegevens niet beschikbaar heeft op de werkplek, maar wel eerder in het meldloket heeft gemeld, is een matiging gerechtvaardigd.



Percentage	Omschrijving
50%	<p><u>Overtreding artikel 8, eerste of zesde lid, van de wet: bepaalde gegevens ontbreken of zijn onjuist in het meldsysteem</u></p> <p>De dienstverrichter of zelfstandige heeft bepaalde gegevens niet of onjuist gemeld. Hierdoor is sprake van een overtreding van artikel 8, eerste onderscheidenlijk zesde lid, van de wet. De elementen die ontbreken of onjuist zijn, zijn echter niet essentieel voor directe identificatie van de dienstverrichter of zelfstandige, de dienstontvanger, alle gedetacheerde werknemers, de persoon die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van het loon of de financiële tegenprestatie, de contactpersoon en de lokalisatie van de werkplek, door een inspecteur.</p> <p>Deze matigingsgrond is niet van toepassing als de matigingsgrond 'Overtreding artikel 8, eerste lid, van de wet: andere contactpersoon beschikbaar' wordt toegepast.</p> <p>Bij de beoordeling van de gepaste sanctie voor een onjuiste melding, is het uitgangspunt dat voor niet-verwijtbare onjuistheden geen bestuurlijke boete wordt opgelegd. Zo zal bij kennelijke verschrijvingen, of andere niet-verwijtbare onjuistheden zonder significante gevolgen, een boete niet op zijn plaats zijn. Het in het geheel niet bereikbaar zijn van het meldsysteem in de vijf werkdagen voorafgaand aan de aanvang van de werkzaamheden kan een dienstverrichter of zelfstandige bijvoorbeeld niet worden verweten. Hetzelfde geldt ten aanzien van de dienstontvanger, indien het meldsysteem in de vijf werkdagen na de aanvang van de werkzaamheden niet bereikbaar is en het afschrift van de melding ook niet op andere wijze tijdig gecontroleerd kan worden.</p>
50%	<p><u>Overtreding artikel 8, eerste lid, van de wet: andere contactpersoon beschikbaar</u></p> <p>Een andere contactpersoon (in de zin van artikel 7 van de wet) fungeert als aanspreekpunt, dan door de dienstverrichter voor aanvang van de werkzaamheden is gemeld. Er is dus sprake van een onjuiste melding, maar met beperkte materiële gevolgen. Deze matigingsgrond wordt niet toegepast indien:</p> <ul style="list-style-type: none">– door de dienstverrichter geen contactpersoon is gemeld;– de andere contactpersoon weliswaar beschikbaar is, maar niet alle informatie verstrekt aan de toezichthouder die noodzakelijk is voor het toezicht op deze wet;– andere elementen, genoemd in artikel 8, eerste lid, van de wet niet of foutief door de dienstverrichter zijn gemeld; of– de matigingsgrond 'Overtreding artikel 8, eerste lid, van de wet: Bepaalde gegevens ontbreken of zijn onjuist in het meldsysteem' wordt toegepast.
50%	<p><u>Overtreding van artikel 8, derde lid, van de wet: enkele onjuistheden</u></p> <p>Indien de dienstontvanger enkele, maar niet alle onjuistheden heeft gemeld of indien er enkele onjuistheden zijn, en deze onjuistheden in beide gevallen niet essentieel zijn voor de lokalisatie van de werkplek en de identificatie van de dienstverrichter, dienstontvanger, alle gedetacheerde werknemers, de contactpersoon en de persoon die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van het loon, dan wordt de boete gematigd.</p> <p>Zie ten aanzien van niet-verwijtbare overtredingen de laatste alinea bij de matigingsgrond "Overtreding artikel 8, eerste of zesde lid, van de wet: bepaalde gegevens ontbreken of zijn onjuist in het meldsysteem"</p>
50%	<p><u>Bescheiden alsnog tijdig vertaald naar Nederlands</u></p> <p>Artikel 9, eerste, tweede of derde lid, van de wet is overtreden doordat de benodigde bescheiden weliswaar beschikbaar zijn, maar niet in een van de geaccepteerde talen genoemd in artikel 2b van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Indien de dienstverrichter of zelfstandige deze bescheiden binnen twee weken beschikbaar maakt in een beëdigde Nederlandse vertaling, volgt een matiging van de boete met 50%.</p>
50%	<p><u>Gegevens genoemd in artikel 9, eerste of tweede lid, van de wet alsnog aangeleverd</u></p> <p>Wanneer er bij een werkplekcontrole geen of niet alle documenten aanwezig zijn die op grond van artikel 9, eerste of tweede lid, van de wet, ter plaatse beschikbaar dienen te zijn en de dienstverrichter of zelfstandige deze gegevens alsnog binnen een week aan de inspecteur kan aanleveren, dan volgt een matiging van de boete wegens overtreding van artikel 9, eerste of tweede lid, van de wet.</p>
75%	<p><u>Zelf overtreding beëindigd (inkeerregeling)</u></p> <p>De dienstverrichter of zelfstandige heeft, nadat hij beseft dat sprake is van overtreding van artikel 8, eerste of zesde lid, van de wet en voor aanvang van een controle van de Inspectie SZW, zelf alsnog binnen twee werkdagen na aanvang van de werkzaamheden een melding gedaan op grond van artikel 8. Er is daarnaast geen sprake van andere onregelmatigheden, zoals onderbetaling van loon of recidive of een overtreding van artikel 6 of 9 van de wet.</p>



TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit wordt een nieuwe beleidsregel vastgesteld voor de boeteoplegging in het kader van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (hierna: de wet), onder gelijktijdige intrekking van de op 3 oktober 2016 vastgestelde beleidsregel (Stcrt. 2016, nr. 53078). Aanleiding is de inwerkingtreding van artikel 8 van de wet, inzake de verplichting om voorafgaande aan een transnationale dienst in Nederland een melding te doen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, via het online meldloket van de Sociale Verzekeringsbank. Om die reden is de beleidsregel, inclusief de boetenormbedragen, geheel herzien.

Op een voor de inwerkingtreding van deze beleidsregel begane overtreding, waarvoor een nog niet in rechte vaststaande boete is opgelegd, wordt de voor de overtreder meest gunstige bepaling toegepast.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Het niet naleven van een in artikel 12, tweede lid, van de wet genoemd voorschrift levert een overtreding op. Als een overtreding wordt geconstateerd, kan direct een boeterapport aangezegd en opgemaakt worden.

Bij deze beleidsregel hoort de bijlage I 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.' Bij het bepalen van de hoogte van de bestuurlijke boete dienen naast deze tarieflijst onder meer titel 5.4 van de Algemene wet bestuursrecht en artikel 15 van de wet te worden betrokken.

De voornaamste doelstelling van de wet is om oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden in het kader van grensoverschrijdende detachering te voorkomen. Werkgevers behalen vaak een aanzienlijk financieel voordeel met malafide (schijn)detachingsconstructies, waardoor de productiekosten van de dienstverrichter aanzienlijk lager kunnen zijn dan bij bonafide tewerkstelling. Niet alleen de gedetacheerde werknemer is hiervan de dupe, ook de werkgevers die wel de desbetreffende regelgeving naleven worden hierdoor benadeeld. Een bestuurlijke boete is in dit geval tevens een middel om de verstoorde concurrentieverhoudingen te herstellen.

Artikel 6 van de wet

Dit artikel strekt ertoe de bevoegde instanties in staat te stellen om effectief toezicht te houden op de naleving van de wet, met een plicht voor de dienstverrichter (eerste lid) en de zelfstandige (tweede lid) om de Inspectie SZW desgevraagd alle nodige gegevens en inlichtingen te verstrekken. Artikel 6 speelt onder meer een rol bij gegevens die op grond van artikel 9 van de wet op de werkplek aanwezig hadden moeten zijn, maar alsnog gevorderd moeten worden. Daarnaast kan gedacht worden aan gegevens die in het kader van artikel 8 van de wet niet zijn gemeld.

De boetehoogte is vastgesteld op € 6.000. De boetehoogte voor zelfstandigen bedraagt de helft daarvan, conform het uitgangspunt bij de boete voor zelfstandigen voor overtreding van artikel 8, zesde lid, van de wet.

Artikel 8 van de wet

Voor de bedragen die zijn gekoppeld aan de overtreding van artikel 8, eerste lid, van de wet, geldt dat het totale aantal door de dienstverrichter gedetacheerde werknemers bepaalt welke staffel van toepassing is. Bijvoorbeeld, indien een dienstverrichter 30 werknemers in dienst heeft, 11 werknemers ter beschikking stelt om tijdelijk arbeid te verrichten in Nederland en daarvan 3 werknemers niet of onjuist meldt, is de staffel van 10 tot en met 19 werknemers van toepassing. Door de hoogte van de bestuurlijke boete te koppelen aan de omvang van de verrichte dienst, wordt bevorderd dat de boete afschrikwekkend blijft voor grotere ondernemingen. Dit laat de mogelijkheid onverlet om de boete te matigen indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven.

In de staffels is mede gekozen voor het aantal van 20 werknemers omdat dit aansluit op andere beleidsregels bij SZW-wetgeving, en dit aantal tevens is gebruikt bij het aanmerken van een overtreding als ernstige overtreding in de zin van artikel 13 van het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (hierna: BagwEU).



Met betrekking tot de overtreding van artikel 8, derde lid, van de wet geldt het volgende. Op grond van artikel 8, tweede lid, van de wet verstrekt de dienstverrichter voor aanvang van de werkzaamheden een afschrift van het voorgeschreven deel van de melding, bedoeld in het eerste lid, aan de dienstontvanger. Op grond van het derde lid dient de dienstontvanger dit afschrift te controleren, en onjuistheden of het niet hebben ontvangen van het afschrift uiterlijk vijf werkdagen na aanvang van de werkzaamheden aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door te geven. Onder werkdag wordt niet begrepen de zaterdag of de zondag. Indien de werkzaamheden bijvoorbeeld op een woensdag aanvangen, en de dienstontvanger het afschrift twee weken voor die dag ontvangt, dient de dienstontvanger uiterlijk de woensdag na de woensdag waarop de werkzaamheden zijn begonnen alle onjuistheden in het afschrift te melden.

Overtreding van artikel 8, zesde lid, van de wet, inzake de verplichting voor een zelfstandige om een melding van de dienst te verrichten, wordt in beginsel bestraft met een bestuurlijke boete ter hoogte van € 750. Deze verplichting heeft uitsluitend betrekking op de zelfstandigen die een dienst in Nederland verrichten in een van de risicosectoren, bedoeld in artikel 8, eerste lid, van het BagwEU. Er is gekozen voor differentiatie ten opzichte van dienstverrichters, omdat het een natuurlijk persoon betreft. Het boetenormbedrag voor zelfstandigen is daarom 50% lager dan de laagste staffel voor dienstverrichters.

Bij het bepalen van de boetehoogte voor overtreding van artikel 8, eerste, derde of zesde lid, van de wet, wordt geen onderscheid gemaakt tussen de reguliere melding en de melding die geldig is voor de duur van een jaar op grond van artikel 9 BagwEU (de jaarmelding).

Artikel 9 van de wet

Op grond van artikel 9, eerste lid, van de wet is de dienstverrichter verplicht om bepaalde documenten beschikbaar te hebben op de werkplek. Nadere regels over de invulling van het begrip 'werkplek' in artikel 9, eerste lid, van de wet zijn opgenomen in artikel 2 van de Regeling arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (RagwEU).

Met deze verplichting wordt de toezichthouder in staat gesteld om te beoordelen of de toepasselijke wetgeving wordt nageleefd. Het beschikbaar hebben van de genoemde gegevens is dan ook van essentieel belang voor adequaat en effectief toezicht. Dit rechtvaardigt het boetebedrag van € 8.000. Dit betreft het totale boetebedrag voor overtreding van artikel 9; de boete wordt niet cumulatief opgelegd ten aanzien van iedere gedetacheerde werknemer waarvoor niet aan de verplichtingen van het eerste of derde lid van artikel 9 is voldaan.

Overtreding van artikel 9, tweede lid, van de wet, inzake de verplichting voor een zelfstandige om tijdens de periode van werkzaamheden op de werkplek bepaalde bewijsstukken aanwezig te hebben, wordt bestraft met een bestuurlijke boete ter hoogte van € 4.000. Het beschikbaar hebben van deze gegevens is van essentieel belang voor adequaat en effectief toezicht. Deze verplichting heeft uitsluitend betrekking op de zelfstandigen voor wie de verplichting, bedoeld in artikel 8, zesde lid, van de wet geldt.

Op grond van het derde lid van artikel 9 van de wet, zijn de dienstverrichter en aangewezen zelfstandigen tevens verplicht ervoor te zorgen dat de voornoemde bescheiden, in de periode nadat de dienst is verricht, binnen redelijke termijn op verzoek aan de Inspectie SZW kunnen worden verstrekt. In de RagwEU zijn nadere regels gesteld over deze bepaling.

Op grond van artikel 9, vierde lid, van de wet zijn in de RagwEU tevens nadere regels gesteld met betrekking tot de vereisten waaraan bovengenoemde bescheiden moeten voldoen. Indien de bescheiden niet beschikbaar zijn in een van de in artikel 2b van de RagwEU genoemde talen, is niet voldaan aan artikel 9, eerste, tweede of derde lid, van de wet.

In het matigingskader van bijlage II bij deze beleidsregel is als uitgangspunt opgenomen, dat indien artikel 9 van de wet is overtreden doordat de benodigde bescheiden weliswaar beschikbaar zijn, maar niet in een van de talen genoemd in artikel 2b van de RagwEU, de boete met 50% wordt gematigd indien de dienstverrichter of zelfstandige de benodigde bescheiden binnen twee weken beschikbaar stelt in een beëdigde Nederlandse vertaling. Benadrukt wordt dat deze matigingsgrond uitsluitend kan worden toegepast als de dienstverrichter of zelfstandige alsnog voorziet in een Nederlandse vertaling. De rechtvaardiging hiervoor is dat de dienstverrichter of zelfstandige op het moment van constatering van de overtreding kennelijk nog niet beschikt over de bescheiden in een van de geaccepteerde talen genoemd in artikel 2b RagwEU, dus dat de kosten van een vertaling in de Nederlandse taal niet onevenredig zullen zijn ten opzichte van een van de andere geaccepteerde talen. Dit terwijl de kosten voor de Inspectie SZW beduidend hoger zullen zijn indien alsnog een vertaling in een andere geaccepteerde taal dan het Nederlands beschikbaar wordt gesteld, aangezien deze stukken in veel gevallen alsnog naar het Nederlands vertaald zullen moeten worden. Aanvullend moet het om een



beëdigde vertaling gaan om deze matigingsgrond toe te kunnen passen. Deze eis strekt ertoe om te voorkomen dat in tweede instantie een Nederlandse vertaling beschikbaar wordt gesteld die van te lage kwaliteit is om bruikbaar te zijn voor de Inspectie SZW.

Artikel 2

De omstandigheid beschreven in het eerste lid betreft een situatie waarin aangenomen kan worden dat de overtreder op de hoogte was van de geldende regels inzake detachering van werknemers in Nederland. Het gaat om de situatie dat de overtreding is begaan door een rechtspersoon waarvan een bestuurder of wettelijk vertegenwoordiger eerder bestuurder of wettelijk vertegenwoordiger was van een andere rechtspersoon ten aanzien waarvan een overtreding van de wet is geconstateerd, en waarvan de bedrijfsactiviteiten of de locatie waar de werkzaamheden worden verricht dezelfde zijn gebleven als ten tijde van de overtreding door de rechtspersoon, of daarmee gelijkgestelde, waar de bestuurder of wettelijke vertegenwoordiger eerder werkzaam was. Dit geldt in een dergelijke situatie ook voor een overtreding begaan door een op grond van artikel 5:1, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht juncto artikel 51, tweede en derde lid, van het Wetboek van Strafrecht met een rechtspersoon gelijkgestelde overtreder. Het gaat bij deze boeteverhogende omstandigheid om de situatie dat, blijkend uit bovengenoemde omstandigheden, het vermoeden bestaat dat een nieuwe rechtspersoon is opgericht met als doel de regelgeving te ontduiken en te voorkomen dat een boete kan worden opgelegd of verhoogd wegens recidive. Indien de bestuurlijke boete op deze grond wordt verhoogd en er dus strikt genomen geen sprake is van recidive in de zin van artikel 15 van de WagwEU, wordt dit in het besluit uitdrukkelijk gemotiveerd.

Het tweede lid strekt ertoe om het aantal situaties te beperken waarin de recidivebepalingen van artikel 15 van de wet toepassing vinden. Bij de vaststelling of sprake is van herhaling van dezelfde of soortgelijke overtredingen worden zelfstandig opererende nevenvestigingen van rechtspersonen geacht afzonderlijke ondernemingen en dus verschillende dienstverrichters te zijn. Hierbij dient te worden gekeken naar het organisatorisch verband, waar de overtredingen hebben plaatsgevonden. De term 'organisatorisch verband' is gebaseerd op de uitleg van het begrip 'onderneming' in de Wet op de ondernemingsraden. Filialen van rechtspersonen, bijvoorbeeld van een uitzendorganisatie, schoonmaakbedrijf, grootwinkelbedrijf, kruideniersbedrijf, een dependance van een gemeentehuis of een bijkantoor van een bankinstelling, kunnen zelfstandig opereren ten opzichte van de hoofdvestiging. De nevenvestiging is als zodanig opgenomen in het Handelsregister van de Kamers van Koophandel. De rechtspersoon (hoofdvestiging) wordt formeel aangesproken als de overtreedende dienstverrichter, maar bij de bepaling of sprake is van recidive wordt gekeken naar de nevenvestiging waar de overtreding heeft plaatsgevonden. Alleen indien een overtreding zich herhaalt bij dezelfde nevenvestiging wordt het bedrijf geacht te recidiveren. Wanneer sprake is van ernstige overtredingen, als bedoeld in artikel 13 van het BagwEU, geldt deze regel echter niet en worden alle zelfstandig opererende onderdelen van de rechtspersoon in de beoordeling betrokken. Voor werkgevers die arbeid laten verrichten op een andere locatie, zoals uitzendbureaus en schoonmaakbedrijven, wordt daarmee gekeken naar de vestiging van waaruit gewerkt wordt en niet de locatie waarop gewerkt wordt.

Van een zelfstandig opererende nevenvestiging is alleen sprake, indien binnen deze nevenvestiging structureel is voorzien in leiding en gezag. Er dient dus sprake te zijn van een voldoende zelfstandige bevoegdheid tot het aansturen van personeel voor die vestiging of het uitvoeren van het personeelsbeleid (bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden).

Grote bouwondernemingen, zoals hoofdaannemers en projectontwikkelaars, zijn vaak langere tijd op een bouwlocatie werkzaam. Onder een bouwlocatie wordt verstaan elke tijdelijke of mobiele arbeidsplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken tot stand worden gebracht. Indien voornoemde bedrijven langere tijd op zo'n locatie werkzaamheden verrichten, handelen zij aldaar veelal vergelijkbaar als ware er sprake van zelfstandige opererende nevenvestigingen. Aldus wordt voor een bouwonderneming die langdurig (zes of meer aaneengesloten maanden) op dezelfde bouwlocatie aanwezig is de desbetreffende bouwlocatie als nevenvestiging beschouwd.

Een uitzondering op deze regel is opgenomen in het derde lid. In het geval van een ernstige overtreding geldt een strenger sanctieregime en een langere recidivetermijn. Indien er sprake is van een ernstige overtreding, wordt gelet op die ernst het locatiebeginsel van het tweede lid niet toegepast.

Artikel 3

Artikel 3 ziet op verhoging van de bestuurlijke boete in geval van recidive. Volledigheidshalve is vermeld dat bij de verhoging artikel 15, eerste tot en met vijfde lid, van de wet in acht wordt genomen. Verhoging van de boete kan er dus niet toe leiden dat een hoger bedrag wordt opgelegd, dan genoemd in artikel 15, eerste lid, van de wet. Een verhoging op grond van dit artikel kan niet worden



gecumuleerd met een verhoging op grond van artikel 2, eerste lid, aangezien beide artikelen niet ten aanzien van dezelfde (herhaalde) overtreding van toepassing kunnen zijn.

Artikel 4

Voor de toelichting bij artikel 4 wordt verwezen naar de uitgangspunten die zijn neergelegd in het 'Matigingskader bestuurlijke boete Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie', dat als bijlage II bij deze beleidsregel is gevoegd.

Artikel 5

De op te leggen bestuurlijke boete is samengesteld uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen. Dit hangt samen met artikel 14, tweede lid, van de wet, dat identiek is aan artikel 19a, tweede lid, van de Wet arbeid vreemdelingen (ook wel het cumulatieartikel). Een voorbeeld ter verduidelijking. Een dienstverrichter doet geen melding ten aanzien van de 25 werknemers die hij detacheert naar Nederland voor werkzaamheden die aanvangen op 1 december 2020. Dit is een overtreding van artikel 8, eerste lid, van de wet. Volgens de tarieflijst boetenormbedragen van de wet is het boetenormbedrag voor deze overtreding op grond van de staffel € 4.500. Dezelfde dienstverrichter heeft er tevens geen zorg voor gedragen dat op de werkplek de gegevens aanwezig zijn zoals genoemd in artikel 9, eerste lid, van de wet. Volgens de tarieflijst boetenormbedragen van de wet is het boetenormbedrag voor deze overtreding € 8.000. De dienstverrichter heeft deze bepaling bij een vorige dienst in 2017 eveneens overtreden en de boete daarvoor is inmiddels onherroepelijk, zodat sprake is van recidive. Daarbij heeft de overtreding van artikel 9 betrekking op meer dan 19 werknemers, dus wordt de overtreding aangemerkt als een ernstige overtreding als bedoeld artikel 13, eerste lid, van het BagwEU. Omdat ook de vorige overtreding van artikel 9, eerste lid, in 2017 een ernstige overtreding betrof, gelet op artikel 5, eerste lid, BagwEU zoals dat luidde in 2017, bedraagt de verhoging van de bestuurlijke boete 200% op grond van artikel 15, derde en vijfde lid, van de wet. Deze boete overstijgt het bedrag van de vierde categorie, genoemd in artikel 23, vierde lid, Wetboek van Strafrecht, zodat de boete wordt gemaximeerd op € 21.750, op grond van artikel 15, eerste lid, van de wet. Tot slot vordert de door de minister aangewezen inspectieambtenaar alsnog gegevens en inlichtingen op grond van artikel 6, eerste lid, van de wet. De dienstverrichter verstrekt deze gegevens niet. Volgens de tarieflijst boetenormbedragen van de wet is het boetenormbedrag voor deze overtreding van artikel 6, eerste lid, van de wet € 6.000. Omdat de dienstverrichter in 2017 artikel 9, eerste lid, heeft overtreden, en die overtreding is aangemerkt als eenzelfde wettelijke verplichting als bedoeld in artikel 13, tweede lid, BagwEU, wordt de boete met 100% verhoogd tot € 12.000, op grond van artikel 15, tweede lid, van de wet. Er is geen matigingsgrond van toepassing. In totaal ontvangt deze dienstverrichter voor overtreding van artikel 6, eerste lid, artikel 8, eerste lid en artikel 9, eerste lid, van de wet daarom een boete van € 38.250.

Het is dus mogelijk dat de som van de boetes voor meerdere overtredingen in de boetebeschikking hoger uitvalt dan het maximale bedrag van de 4e categorie als bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht. Dit doet niet af aan de evenredigheid van de sanctie. Het gaat immers niet om een bestuurlijke boete voor één afzonderlijke overtreding, maar om opgetelde boetes voor meerdere overtredingen. Op deze overtredingen zijn geen hoge minimumsancties gesteld, en relatief lage maximumsancties, die voorts niet worden vermenigvuldigd door cumulatie per werknemer. Daarmee zijn de uitgangspunten in acht genomen die door het HvJEU zijn neergelegd in het arrest van 12 september 2019 (Maksimovic e.a. tegen Bezirkshauptmannschaft Murtaal, gevoegde zaken C-64/18, C-140/18, C-146/18 en C-148/18, overweging 47 en verder).

Artikel 6

Een overtreding van artikel 8, eerste, derde of zesde lid, van de wet die is begaan vóór 1 september 2020 wordt niet beboet. Deze bepaling strekt ertoe om de personen die onder het toepassingsbereik van de wet vallen bekend te maken met de meldingsplicht. Daarbij is onderkend dat het, ondanks de voorlichting die in dit kader wordt geboden, voor kan komen dat niet in alle gevallen in eerste instantie volledig juist aan de meldingsplicht wordt voldaan. Buitenlandse dienstverrichters, zelfstandigen en dienstontvangers hebben zo een aantal maanden om bekend te raken met de nieuwe regelgeving, zonder dat direct een bestuurlijke boete wordt opgelegd voor een overtreding van artikel 8 van de wet binnen deze termijn.

Artikel 6, tweede lid, bepaalt dat het voorgaande niet van toepassing is op meldingen die de dienstverrichter moet doen, indien ten aanzien van de gedetacheerde werknemer voor inwerkingtreding van artikel 8 WagwEU reeds een notificatieplicht bestond op grond van artikel 2a van de Wet arbeid vreemdelingen, in combinatie met artikel 1e van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav). Indien een gedetacheerde werknemer, die niet de nationaliteit heeft van een lidstaat als bedoeld in artikel 1 van de wet en voldoet aan de overige criteria van artikel 1e BuWav, door de



dienstverrichter niet of onjuist wordt gemeld, kan deze dienstverrichter daarvoor dus vanaf het moment van inwerkingtreding van deze beleidsregel worden beboet. Ten aanzien van deze gedetacheerde derdelanders was het immers reeds verplicht om een melding te doen, zij het op grond van de Wet arbeid vreemdelingen. Het feit dat deze werknemers bij een ander loket gemeld moeten worden vanaf het van kracht worden van de meldplicht van artikel 8 WagwEU, op grond van artikel 11 BagwEU, vergt een beperktere aanpassing dan voor de dienstverrichters voor wie voorheen geen meldplicht gold. Tezamen met het zwaarwegende belang van een deugdelijke registratie van in Nederland werkzame vreemdelingen, rechtvaardigt dit dat het moratorium met betrekking tot deze doelgroep niet geldt.

Artikel 7

Artikel 9, eerste lid, van de wet verplicht dienstverrichters om bepaalde documenten beschikbaar te hebben op de werkplek, op straffe van een bestuurlijke boete. Op grond van artikel 18b, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) kan voor drie van dezelfde documenten als genoemd in artikel 9 van de wet tevens een boete worden opgelegd indien deze niet of niet tijdig worden verstrekt. Het gaat om:

- een opgave als bedoeld in artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt;
- een bewijs, waaruit blijkt welk loon aan de gedetacheerde werknemer is voldaan.

Deze samenloopbepaling ziet alleen op deze onderdelen, omdat de overige onderdelen niet of niet volledig overlappen met de gegevens genoemd in artikel 18b, tweede lid, van de Wml.

De situatie kan ook voorkomen dat de overlappende gegevens zowel niet op de werkplek beschikbaar zijn, als niet of niet tijdig desgevraagd aan de toezichthouder worden verstrekt. In dat geval kan gelijktijdig sprake zijn van een overtreding van zowel artikel 9, eerste lid, van de wet, als artikel 18b, tweede lid, Wml. Indien er reeds een boete op grond van de 18b, tweede lid, Wml is opgelegd wordt geen boete opgelegd voor overtreding van artikel 9 van de wet, voor zover het uitsluitend gaat om de onderdelen b, d en f.

Daarnaast is het mogelijk dat de gegevens niet overlappen en dat beide normen overtreden zijn. Dit is het geval indien bijvoorbeeld ook de opgave als bedoeld in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en bewijsstukken waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen blijken niet op de werkplek aanwezig zijn, en daarnaast de gegevens bedoeld in onderdeel f van artikel 18b, tweede lid, Wml niet tijdig aan de toezichthouder worden verstrekt. In dat geval kunnen twee bestuurlijke boetes worden opgelegd, die in onderlinge samenhang worden gezien.

Artikel 8

De Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie wordt ingetrokken en vervangen door deze beleidsregel.

Artikel 9

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 maart 2020, tegelijk met de inwerkingtreding van artikel 8 van de wet inzake de meldingsplicht en de daarmee samenhangende regelgeving.

Artikel 10

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2020.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees*